Rapport annuel de gestion 2005-2006

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

2007-00369

Rapport annuel
de gestion
2005-2006

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif
du travail et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500D, rue Jean-Talon Nord
Québec (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal - 2006
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN-10 : 2-550-48106-2
ISBN-13 : 978-2-550-48106-5
ISSN 1707-4347

© Gouvernement du Québec - 2006

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit,
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec, octobre 2006

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 26 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre du Travail,

Laurent Lessard

Montréal, octobre 2006

Monsieur Laurent Lessard
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 25 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Attestation de la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Le rapport décrit fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présente ses principaux objectifs et résultats opérationnels et résume ses principales activités.

Je déclare que les résultats et les explications contenues dans ce rapport sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2006.

Le président par intérim,

Daniel Villeneuve

Table des matières

Présentation du Conseil 11

Mission 11

Composition 11

Fonctionnement 12

Clientèle et partenaires 12

Valeurs organisationnelles 12

Contexte et orientations stratégiques 13

Le Conseil, un lieu de consultation et de concertation 13

Enjeux et orientations 14

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques 15

ORIENTATION 1

Soutenir la concertation entre les associations patronales et syndicales 16

Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 16

Résultats obtenus 17

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail 20

Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 20

Résultats obtenus 21

ORIENTATION 3

Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'oeuvre 24

Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 24

Résultats obtenus 25

Utilisation des ressources 27
Ressources humaines 27
Ressources financières 27
Ressources informationnelles 28

Exigences législatives et gouvernementales 29
Déclaration de services aux citoyens 29
Politique linguistique 29
Égalité en emploi 29
Protection des renseignements personnels 29
Éthique et déontologie 30
Allégement réglementaire et administratif 30
Suivi des recommandations du Vérificateur général 30

Annexes 31
Annexe 1
Composition du Conseil au 31 mars 2006 32
Annexe 2
Mandats du Conseil 33
Annexe 3
Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2005-2006 35
Annexe 4
Code d'éthique et de déontologie 36
Annexe 5
Organigramme administratif du Conseil en vigueur au 31 mars 2006 40
Annexe 6
Tableau synthèse/Plan stratégique 2005-2008 du Conseil 41

I Présentation du Conseil

Créé en 1968 par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* [1], le Conseil est un organisme de consultation, d'étude et d'orientation, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec et du ministère du Travail.

MISSION

La mission du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) est de promouvoir le dialogue et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement d'une économie prospère et solidaire.

En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du gouvernement visant à soutenir un développement économique et un développement durable, dans le cadre d'une société solidaire et soucieuse de justice sociale. Il contribue également à la réalisation d'un aspect important de la mission du ministère du Travail, qui consiste à encourager le dialogue social, le partenariat et l'innovation dans les milieux de travail, en favorisant notamment l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et salariés ou les associations qui les représentent.

COMPOSITION

Le CCTM est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du CCTM.

La composition du CCTM au 31 mars 2006 apparaît à l'annexe 1.

1. (L.R.Q., c. C-55). À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

FONCTIONNEMENT

Pour l'aider à s'acquitter de sa mission, le CCTM peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de membres patronaux et syndicaux provenant des associations représentées au CCTM. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

CLIENTÈLE ET PARTENAIRES

La clientèle du CCTM se compose principalement des associations patronales et syndicales, du ministre du Travail, des autres ministres du gouvernement et des milieux de travail. Parmi ses partenaires, on compte les organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre, les milieux de la recherche qui réalisent et diffusent des travaux en ce domaine, ainsi que certaines associations professionnelles.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

Afin de réaliser les mandats du Conseil, ses membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

1) maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

2) apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

3) apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

Ces valeurs sont enchâssées dans le *Code d'éthique et de déontologie* que le Conseil s'est donné en 1999, conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*. Le texte intégral de ce code est reproduit à l'annexe 5.

I Contexte et orientations stratégiques

LE CONSEIL, UN LIEU DE CONSULTATION ET DE CONCERTATION

Les employeurs et les syndicats sont directement concernés par tout ce qui touche le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Leurs préoccupations et leurs actions exercent une influence majeure dans ce domaine ainsi que sur l'évolution sociale et économique.

Il est donc souhaitable que le gouvernement consulte les associations patronales et syndicales concernant ses orientations, ses politiques, ses initiatives ainsi que tout projet de législation, dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Il est aussi dans l'intérêt du gouvernement et de la société que les associations d'employeurs et de salariés maintiennent un dialogue continu.

À cet égard, le CCTM est un lieu permettant au gouvernement, aux organisations patronales et syndicales de poursuivre ces fins.

Pour y parvenir, le CCTM intègre le partenariat et le paritarisme dans toutes ses activités. Les associations d'employeurs et de salariés participent au fonctionnement du CCTM par l'implication de leurs principaux dirigeants nommés par le gouvernement. Elles y participent également en désignant leurs représentants sur les divers comités de travail du CCTM. Ce mode de fonctionnement permet une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les associations d'employeurs et de salariés. Il implique pour les membres du CCTM de faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions, s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre, ainsi que sur les moyens les plus appropriés qui leur permettent de joindre leurs énergies face aux défis qui confrontent le monde du travail.

D'une façon prioritaire, le CCTM se doit de fournir au gouvernement, avec rigueur et célérité, les avis et recommandations sollicités par celui-ci ou exigés par la législation. En vertu de sa loi constitutive [2], il a l'obligation de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement. Le CCTM exerce également des compétences statutaires, c'est-à-dire prescrites à l'avance par certaines lois, exigeant qu'il donne son avis au gouvernement sur des sujets spécifiques. Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage des griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences. Les mandats confiés au CCTM par différentes lois sont décrits à l'annexe 2.

En plus de ses mandats statutaires, le CCTM détient un pouvoir d'initiative. Sa loi constitutive prévoit qu'il peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ses fins. Le CCTM permet ainsi

2. *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Ces solutions peuvent prévoir des actions à prendre au sein des milieux de travail. Elles peuvent également consister en propositions de politiques publiques adressées au gouvernement.

Par ailleurs, la qualité des interventions du CCTM est fonction de sa capacité à fonder son action sur une analyse pertinente des enjeux qui confrontent le monde du travail, d'où l'importance pour lui d'acquérir une expertise appropriée. Aussi, dans le cadre de son mandat d'étude et de recherche, le CCTM soutient la mise en place de mécanismes d'appropriation et de diffusion de l'expertise et de l'information par les acteurs du milieu, une activité susceptible de favoriser entre eux la recherche de consensus.

À l'heure actuelle, le monde du travail fait face à des défis majeurs comme le vieillissement de la population et la mondialisation accélérée des marchés. Ces défis entraînent des impacts considérables au plan de la main-d'œuvre, des relations du travail et de l'organisation du travail. Des solutions doivent être identifiées et mises en œuvre pour permettre aux milieux de travail de s'adapter. À cet égard, le CCTM peut jouer un rôle stratégique en soutenant activement le dialogue et la concertation entre les acteurs du milieu dans leurs efforts pour surmonter ces défis.

ENJEUX ET ORIENTATIONS

Dans le cadre de son Plan stratégique 2005-2008, les enjeux prioritaires qui retiennent l'attention du CCTM et orientent son action sont de trois ordres soit :

1) le maintien du climat favorisant le dialogue entre les partenaires du monde du travail, une condition essentielle à la réalisation du rôle consultatif du CCTM auprès du gouvernement;

2) l'établissement de rapports de travail justes et équilibrés, un critère qui sous-tend les avis et recommandations du CCTM fournis à la demande du gouvernement;

3) le dynamisme du partenariat et du paritarisme, qui repose sur une analyse pertinente et partagée des problématiques qui touchent le monde du travail.

Compte tenu de ces enjeux, le CCTM entend structurer son action selon trois orientations stratégiques au cours de la période 2005-2008, à savoir :

1) soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement;

2) conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail;

3) favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre.

Le Plan stratégique 2005-2008 du CCTM est résumé par un tableau synthèse à l'annexe 6.

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques

Pour chacune des orientations formulées ci-après, un tableau rappelle d'abord les objectifs annoncés dans le Plan stratégique 2005-2008 du CCTM, incluant leurs indicateurs de résultats, le tout en lien avec les enjeux et les axes d'intervention correspondants. À la suite du tableau sont présentés les résultats obtenus durant l'année financière 2005-2006 pour chaque objectif annoncé.

ORIENTATION 1

Soutenir la concertation entre les associations patronales et syndicales

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

S'appuyant sur son pouvoir d'initiative, le CCTM entend soutenir activement la concertation entre les partenaires en leur permettant d'identifier des problématiques d'intérêt mutuel puis de mettre en œuvre des solutions acceptées de part et d'autre. Dans le cadre de sa planification stratégique 2005-2008, le CCTM annonçait à cet égard quatre objectifs :

Enjeu
Maintien du climat favorisant le dialogue

Orientation 1
Soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

Axe d'intervention
Initiatives du Conseil

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 1 D'ici 2008, stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité	Dossiers documentés
Objectif 2 D'ici 2008, effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil	Bilan des activités réalisées
Objectif 3 D'ici 2008, assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main-d'œuvre	Bilan des activités réalisées
Objectif 4 D'ici 2008, appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil	Sujets documentés

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 1 : D'ici 2008, stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité

❑ Contexte

Depuis 2003, les membres du CCTM poursuivent une démarche de réflexion et d'intervention sur cette problématique qui leur apparaît d'une importance cruciale dans le contexte de l'internationalisation accélérée des marchés. Au terme de la démarche, ils souhaitent identifier des solutions qui permettront aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle.

À l'automne 2004, parallelement à la démarche entreprise au CCTM, le gouvernement du Québec a mis sur pied le Forum des générations, à l'issue duquel il a formé une équipe multipartite nommée « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale ». Les associations patronales et syndicales représentées au CCTM ont participé aux activités de cette équipe qui a démarré ses travaux en janvier 2005. Vu la convergence entre le mandat de l'équipe multipartite et l'objectif poursuivi au Conseil dans ce dossier, le président intérimaire du CCTM a été invité à se joindre à l'équipe notamment pour assurer la complémentarité des travaux.

❑ Résultats

➢ L'équipe des « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale » a remis son rapport comme prévu en juin 2005. Intitulé *Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé* [3], le rapport a été accueilli favorablement par le gouvernement qui a annoncé son intention d'y donner suite. Fondé sur un consensus décisif, le document propose de nombreuses pistes d'action, notamment en ce qui a trait à la politique économique, à l'emploi et à la qualification de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'innovation sociale dont un aspect central concerne l'innovation en milieu de travail. Le CCTM suivra de près la mise en œuvre des actions proposées en ce qui touche le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Les membres envisagent aussi d'approfondir la réflexion et de préciser certaines pistes d'action relatives à l'innovation en milieu de travail.

Objectif 2 : D'ici 2008, effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil

❑ Contexte

Les activités du CCTM dans ce dossier s'inscrivent dans la foulée de son plan d'action adopté à ce sujet en 2001. Intitulé *Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail* [4], ce plan d'action a été transmis à titre d'avis au ministre du Travail puis largement diffusé dans les milieux de travail. Il propose à ces milieux des moyens d'aider les employés à mieux concilier leurs

3 Document disponible à l'adresse Internet : www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/rapport_Lussier.pdf

4 Document disponible sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca

responsabilités professionnelles et familiales. Il recommande également au ministère du Travail et au gouvernement de prendre certaines mesures pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité.

❑ Résultats

➢ Durant l'automne 2005 et l'hiver 2006, un comité du CCTM chargé de ce dossier a tenu des rencontres de travail avec des représentantes du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (MFACF) qui, à leur demande, souhaitaient connaître le point de vue du comité sur un projet de leur ministère visant l'expérimentation d'une démarche d'intervention en matière de conciliation travail-famille dans de petites et moyennes entreprises québécoises.

Objectif 3 : D'ici 2008, assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main-d'œuvre

❑ Contexte

Le document paru en 2002 et intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, propose des orientations précises que le CCTM s'applique depuis lors à mettre en œuvre pour faire face à cette problématique devenue préoccupante. Le CCTM suit également de près le cheminement d'un avis qu'il a soumis la même année au ministre du Travail : *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre visant à favoriser la prise de la retraite progressive* [5]. Cet avis, en recommandant d'apporter certaines modifications aux lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite, vise à faciliter l'accès à la retraite progressive comme moyen de prolonger la vie active pour les salariés qui le souhaitent.

Par ailleurs, le CCTM a été associé à l'élaboration de la stratégie adoptée en 2003 par Emploi-Québec à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus [6]. Le CCTM appuie cette stratégie qui est complémentaire à la sienne. Depuis lors, il collabore aussi à sa mise en œuvre, notamment par l'implication d'un représentant du CCTM à un comité de suivi voué à ce dossier au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

❑ Résultats

➢ Le CCTM a poursuivi en 2005-2006 sa collaboration avec la CPMT pour la mise en œuvre de la stratégie d'Emploi-Québec. Depuis janvie 2005, une attention particulière est portée à la retraite progressive. Ainsi, le gouvernement du Québec, à l'issue du Forum des générations tenu à l'automne 2004, a formé un groupe de travail chargé de proposer au gouvernement des solutions visant à favoriser la retraite progressive en tant que contribution aux besoins de main-d'œuvre, dans la foulée de l'avis du CCTM portant sur le sujet. Le comité de suivi de la CPMT est mis à contribution

5 Les deux documents mentionnés dans ce paragraphe sont disponibles sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca.

6 Emploi-Québec, *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus*, janvier 2003.

pour identifier des conditions facilitant la prise de la retraite progressive, au plan de l'organisation et des conditions de travail, sur la base d'ententes employeurs-employés. Le comité doit remettre son rapport au début de la prochaine année financière.

- Dans le cadre de la séance du CCTM de juin 2005, les membres ont donné leur avis verbalement à des représentants gouvernementaux du groupe de travail du Forum des générations venus les consulter sur des scénarios de modifications aux lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite, scénarios visant à favoriser la prise de la retraite progressive.

Objectif 4 : D'ici 2008, appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil

❑ Contexte

Le monde du travail étant une réalité dynamique qui évolue et se modifie de façon constante et rapide, les membres du CCTM sont aussi appelés à se pencher de façon *ad hoc* sur d'autres enjeux que ceux identifiés d'avance dans son Plan stratégique 2005-2008, au fur et à mesure qu'ils émergent dans l'actualité.

❑ Résultats

- Le 21 février 2006, dans le contexte des travaux de la Commission permanente de l'économie et du travail portant sur le rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale, le CCTM a transmis à son initiative au ministre du Travail un avis proposant une solution consensuelle destinée à permettre au Bureau d'augmenter son pouvoir d'attraction auprès des médecins évaluateurs et, ce faisant, de contribuer à ses efforts pour mieux répartir les dossiers parmi ces médecins et ainsi réduire les délais de production de ses avis, une problématique importante soulevée dans le cadre de la Commission.

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

D'une façon prioritaire, le CCTM se doit de fournir au gouvernement, avec rigueur et célérité, les avis et recommandations sollicités par celui-ci ou exigés par la législation. Dans le cadre de sa planification stratégique 2005-2008, il annonçait à cet égard quatre objectifs :

Enjeu
Rapports de travail justes et équilibrés

Orientation 2
Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

Axe d'intervention
Avis sollicités

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 5 D'ici 2008, contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail	Avis et recommandations transmis
Objectif 6 D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi	Recommandations transmises
Objectif 7 D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi	Recommandations transmises
Objectif 8 D'ici 2008, produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail	Avis transmis

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 5 : Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail

- Contexte

Les avis et recommandations à fournir par le CCTM à cette fin sont fonction de l'évolution des besoins du gouvernement. Il est à noter que la participation constante du sous-ministre du Travail aux séances du CCTM, à titre de membre d'office, lui permet de connaître de façon continue le point de vue du CCTM sur les orientations gouvernementales.

- Résultats

  - Lors de la séance du Conseil d'avril 2005, les membres ont rencontré la nouvelle présidente de la Commission des relations du travail pour faire le point avec elle sur certains aspects du fonctionnement de la Commission, notamment les contraintes liées au budget de l'organisme, les dossiers faisant l'objet d'une remise à la demande des parties, ainsi que les règles de preuve et de procédure.

  - Dans le cadre de la séance du Conseil de mai 2005, les membres ont rencontré le président par intérim de la Commission des normes du travail (CNT) pour faire le point sur trois dossiers, soit : 1) le programme de surveillance relatif à l'application des normes du travail dans l'industrie du vêtement; 2) les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique au travail; 3) les suites du *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*. Lors de la séance du Conseil de mars 2006, une rencontre a eu lieu également avec le nouveau président de la CNT concernant l'évolution des mêmes dossiers.

  - Lors de la séance du Conseil de juin 2005, le directeur général de l'Office des personnes handicapées du Québec a rencontré à sa demande les membres pour échanger avec eux sur la future stratégie favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, dans la foulée de l'adoption, en décembre 2004, du projet de loi 56 *Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*.

Objectif 6 : D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi

- Contexte

L'article 77 du *Code du travail* prévoit qu'un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre du Travail après consultation du CCTM. Ainsi, le CCTM soumet périodiquement au ministre ses recommandations quant aux arbitres qui devraient être inscrits sur cette liste.

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM doit diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre pour la confection de la liste.[7]

Le CCTM possède en outre une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières. Le cas échéant, il transmet au ministre des recommandations en conséquence. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le CCTM est présenté dans sa politique générale.

❑ Résultats

- Au cours de l'année financière 2005-2006, le CCTM a recommandé au ministre l'ajout des noms de trois personnes sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail, de même que le maintien de 18 noms, la réinscription de 71 autres noms et la non-réinscription de deux noms sur cette même liste.

- Le CCTM a également traité cette année un dossier de plainte qui était en suspens au terme de l'année précédente. Il a aussi reçu une nouvelle plainte contre un arbitre. Au 31 mars 2006, cette nouvelle plainte restait à l'étude, l'autre ayant été jugée non fondée.

- Par ailleurs, le CCTM a amorcé une réflexion afin de faire le point sur les besoins en matière d'arbitrage ainsi que sur certains aspects de l'application de sa politique générale. Cette réflexion se poursuivra au cours de la prochaine année financière.

Objectif 7 : D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi

❑ Contexte

Conformément à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le CCTM soumet au ministre du Travail, avant le 15 mars de chaque année, une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale. En cours d'année, il peut aussi soumettre au ministre de nouveaux noms de professionnels à ajouter sur la liste si le besoin se présente.

En vertu de cette même loi, le CCTM est également consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228), de même que pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407).

❑ Résultats

- En cours d'année, le CCTM a soumis au ministre du Travail des noms de médecins pour ajout sur la *Liste des* professionnels *de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du

7 La *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* est diffusée sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca.

15 mars 2005 jusqu'au 14 mars 2006. Ce fut le cas le 18 avril 2005 puis le 16 janvier 2006, avec l'ajout de deux noms à chacune de ces dates.

- Le 19 janvier 2006, le CCTM a soumis au ministre la nouvelle *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* devant être en vigueur du 15 mars 2006 au 14 mars 2007.

- Le 16 mars 2006, le CCTM a soumis au ministre deux autres noms de médecins pour ajout sur la liste jusqu'au 14 mars 2007.

Objectif 8 : D'ici 2008, produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail

❑ Contexte

Le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ainsi, chaque année, le CCTM fait connaître au gouvernement du Québec, à la demande de celui-ci, son point de vue concernant l'ébauche des commentaires gouvernementaux sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail.

❑ Résultats

- En mai 2005, le CCTM a rendu son avis sur l'ébauche des commentaires du Québec concernant deux sujets inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2005, soit : 1) un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail; et 2) la promotion de l'emploi des jeunes.

- En mars 2006, le CCTM a commencé les travaux préparatoires à l'avis qu'il devra donner en mai au gouvernement sur trois sujets inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2006, soit : 1) la relation de travail; 2) un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail – deuxième discussion; et 3) le rôle de l'OIT en matière de coopération technique.

ORIENTATION 3

Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'oeuvre

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

Le développement et la diffusion de l'expertise font partie intégrante de la recherche de consensus et de la prise de décision au sein du CCTM. Il s'agit d'un terrain fertile permettant aux partenaires de cheminer de manière informée vers l'élaboration et la diffusion d'orientations et de solutions concertées. À cet égard, dans sa planification stratégique 2005-2008, le CCTM annonçait trois objectifs :

Enjeu
Dynamisme du partenariat et du paritarisme

Orientation 3
Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe d'intervention
Activités de développement et transfert d'expertise

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 9 D'ici 2008, assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil	Expertise obtenue
Objectif 10 D'ici 2008, soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil	Dossiers documentés

Axe d'intervention
Diffusion de l'information

Objectif 11 D'ici 2008, assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail	Information diffusée

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 9 : D'ici 2008, assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil

- Contexte

  Le CCTM se doit de saisir toutes les occasions d'acquérir et de consolider son expertise, notamment en établissant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes-ressources qui réalisent des travaux pouvant contribuer à combler ses besoins. Il collabore aussi de près avec le ministère du Travail au développement d'outils d'information.

- Résultats

  - *Vieillissement de la main-d'œuvre* : dans la foulée de sa stratégie (voir objectif 3), le CCTM a poursuivi et terminé sa participation, amorcée antérieurement, à une Action concertée du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) portant sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques [8]. Les rapports de recherche ainsi produits sont disponibles depuis l'automne 2005 et une rencontre finale de transfert des résultats a eu lieu entre les partenaires et les chercheurs en janvier 2006.

  - *Conciliation travail-famille* : tel que mentionné précédemment, le CCTM a amorcé à l'automne 2005 une collaboration avec le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, dans le cadre d'un projet de recherche du ministère visant à expérimenter une démarche d'intervention en milieu de travail (voir objectif 2).

  - *Santé psychologique au travail* : le CCTM a poursuivi un partenariat établi antérieurement avec la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval en vue de produire un outil de diagnostic organisationnel voué à la prévention des problèmes de santé psychologique au travail. Une fois l'outil au point, les organisations intéressées pourront l'obtenir auprès de la Chaire.

Objectif 10 : D'ici 2008, soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil

- Contexte

  Le CCTM doit chercher constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail.

8. Une Action concertée est un programme de subventions à la recherche géré par le FQRSC et lancé avec l'appui financier d'organismes partenaires qui partagent des intérêts de recherche communs. D'une durée de trois ans, ces Actions concertées prévoient, durant les travaux, des activités de transfert des connaissances à l'intention des partenaires concernés, notamment sous la forme de rencontres périodiques avec les chercheurs qui doivent aussi remettre annuellement un rapport de leurs travaux.

❑ Résultats

➢ La réflexion et les travaux amorcés antérieurement à ce sujet ont été suspendus en attendant de connaître le résultat de l'examen du CCTM entrepris en juin 2005 par le Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement 2005-2006. Les conclusions du Groupe devraient être dévoilées au cours de la prochaine année financière.

Objectif 11 : D'ici 2008, assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail

❑ Contexte

Le CCTM prend divers moyens pour faire connaître ses travaux et permettre aux acteurs du milieu de s'approprier et mettre en œuvre les orientations ou les outils qui en découlent. Ces résultats sont ainsi accessibles sur son site Internet. De plus, le CCTM participe à des activités de diffusion réunissant des intervenants concernés, notamment en collaboration avec le ministère du Travail.

❑ Résultats

En 2005-2006, le CCTM a réalisé ou planifié des activités de diffusion pour ses principaux chantiers de réflexion et d'intervention mentionnés sous l'orientation 1 :

➢ *Productivité* : depuis janvier 2006, des échanges ont débuté entre le CCTM et le ministère du Travail pour déterminer le thème d'un prochain forum que pourrait tenir éventuellement le ministère à l'intention des partenaires du monde du travail. Une hypothèse explorée à ce stade est de relier le thème du forum aux orientations du rapport des « Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale » (voir objectif 1). Ces échanges se poursuivront au cours de la prochaine année financière.

➢ *Conciliation travail-famille* : le CCTM a poursuivi cette année la diffusion de son plan d'action adopté à ce sujet (voir objectif 2). Ce document est disponible sur le site Internet du CCTM. Des associations d'employeurs et de salariés contribuent aussi à diffuser au sein des milieux de travail les orientations contenues dans ce plan d'action.

➢ *Vieillissement de la main-d'œuvre* : au cours de la présente année, le CCTM a poursuivi la diffusion de sa stratégie adoptée à ce sujet (voir objectif 3). Celle-ci est disponible sur le site Internet du CCTM. Des associations patronales et syndicales contribuent aussi à la diffuser dans leurs réseaux.

Utilisation des ressources

Le fonctionnement du CCTM repose sur une structure administrative très légère. Il s'agit d'une petite organisation disposant d'un budget limité à quelques centaines de milliers de dollars par année. En 2005-2006, le personnel de l'organisme comptait en tout quatre employés. Tout au long de l'année, le Conseil a bénéficié du soutien du ministère du Travail pour la gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

RESSOURCES HUMAINES

L'organigramme administratif du CCTM en vigueur au 31 mars 2006 est présenté à l'annexe 5. L'effectif autorisé s'établissait alors à six postes. Deux de ces postes sont restés vacants toute l'année. Pour atteindre ses objectifs, le CCTM compte aussi sur la collaboration de chercheurs et de consultants qui réalisent des contrats ponctuels.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Au cours de l'exercice financier terminé le 31 mars 2006, il disposait d'un budget de 424 400 $. Le tableau ci-dessous résume la répartition du budget du CCTM en comparant l'exercice 2005-2006 au précédent.

SUPERCATÉGORIE / CATÉGORIE	2004-2005		2005-2006	
	Budget	Dépenses	Budget	Dépenses
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	261 400 $	233 800 $	261 400 $	232 740 $
Fonctionnement	168 100 $	138 876 $	163 000 $	162 319 $
Amortissement	- $	5 440 $	- $	4 437 $
TOTAL	**429 500 $**	**378 116 $**	**424 400 $**	**399 496 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	- $	- $	- $	- $
Prêts, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

L'accroissement des dépenses en 2005-2006 résulte principalement d'une augmentation du coût du loyer découlant d'une révision des tarifs par la Société immobilière du Québec.

Utilisation des ressources

Le fonctionnement du CCTM repose sur une structure administrative très légère. Il s'agit d'une petite organisation disposant d'un budget limité à quelques centaines de milliers de dollars par année. En 2005-2006, le personnel de l'organisme comptait en tout quatre employés. Tout au long de l'année, le Conseil a bénéficié du soutien du ministère du Travail pour la gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

RESSOURCES HUMAINES

L'organigramme administratif du CCTM en vigueur au 31 mars 2006 est présenté à l'annexe 3. L'effectif autorisé s'établissait alors à six postes. Deux de ces postes sont restés vacants toute l'année. Pour atteindre ses objectifs, le CCTM compte aussi sur la collaboration de chercheurs et de consultants qui réalisent des contrats ponctuels.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Au cours de l'exercice financier terminé le 31 mars 2006, il disposait d'un budget de 424 400 $. Le tableau ci-dessous résume la répartition du budget du CCTM en comparant l'exercice 2005-2006 au précédent.

SUPERCATÉGORIE / CATÉGORIE	2004-2005		2005-2006	
	Budget	**Dépenses**	**Budget**	**Dépenses**
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	261 400 $	233 800 $	261 400 $	232 740 $
Fonctionnement	168 100 $	138 876 $	163 000 $	162 319 $
Amortissement	- $	5 440 $	- $	4 437 $
TOTAL	**429 500 $**	**378 116 $**	**424 400 $**	**399 496 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	- $	- $	- $	- $
Prêts, placements et avances	1 000 $	- $	1 000 $	- $

L'accroissement des dépenses en 2005-2006 résulte principalement d'une augmentation du coût du loyer découlant d'une révision des tarifs par la Société immobilière du Québec.

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le site Internet est l'outil privilégié par le CCTM pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés au regard de ses activités.

Les ressources informationnelles dont disposait le CCTM en 2005-2006 ont suffi pour atteindre les objectifs. Il n'a pas été nécessaire d'acquérir de nouveaux équipements cette année.

Exigences législatives et gouvernementales

À titre d'organisme gouvernemental, le CCTM est tenu de se conformer à certaines exigences législatives et gouvernementales visant notamment le respect des droits des citoyens et la transparence des organisations.

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

En vertu de l'article 6 de la *Loi sur l'administration publique*, le CCTM n'est pas tenu de produire une déclaration de services aux citoyens puisqu'il n'administre pas de services directs à la population. Sa mission est essentiellement consultative.

POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le CCTM emploie exclusivement le français dans la rédaction et la publication de ses textes, documents et communications, y compris ceux diffusés sur support électronique. Tous les logiciels utilisés par le personnel sont également en français. L'organisme se conforme ainsi à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration* de même qu'à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

ÉGALITÉ EN EMPLOI

Le CCTM n'a procédé à aucune embauche cette année. Il n'a donc pu contribuer à l'atteinte des objectifs fixés par le gouvernement du Québec en regard de l'engagement dans la fonction publique pour les catégories ciblées : communautés culturelles, autochtones, anglophones, personnes handicapées, femmes.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Pour se conformer au *Plan d'action gouvernemental en matière de protection des renseignements personnels*, le CCTM participe depuis 1999 au comité ministériel créé à cette fin par le ministère du Travail. Le plan d'action gouvernemental permet en effet aux organismes relevant d'un ministre de s'intégrer au comité du ministère concerné. Le CCTM reçoit l'information du comité et applique ses consignes. En 2000, il a conclu une entente avec le ministère pour lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel à son emploi.

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, le CCTM a adopté en 1999 le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, lequel est reproduit à l'annexe 5. Aucun manquement à ce code n'a été signalé au cours de l'année 2005-2006.

ALLÉGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Le gouvernement du Québec a adopté des règles visant l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire imposées aux entreprises. Les ministères et organismes doivent rendre compte de leurs réalisations poursuivant l'atteinte de cet objectif.

Le rôle du CCTM étant essentiellement consultatif, il n'applique pas de normes de cette nature. Son mandat principal est de conseiller le gouvernement. Aucune formalité administrative n'est imposée non plus aux entreprises par l'organisme.

SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

Au cours de la dernière année, le CCTM n'a pas fait l'objet de constat ou de recommandation de la part du Vérificateur général du Québec.

Annexes

Composition du Conseil au 31 mars 2006

Président par intérim

Daniel Villeneuve

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Françoise Bertrand, présidente
Fédération des chambres de commerce du Québec

Daniel Charron[9]
Manufacturiers et exportateurs du Québec

Richard Fahey, vice-président - Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Manon Savard, associée
Ogilvy Renault

Jerry Touzel, directeur des ressources humaines
Alcoa ltée

(Poste vacant)[10], président
Conseil du patronat du Québec

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Claudette Carbonneau, présidente
Confédération des syndicats nationaux

Clément L'Heureux, vice-président exécutif - Québec
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

Henri Massé, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Rejean Parent, président
Centrale des syndicats du Québec

Marcel Pepin, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Daniel Charbonneau, sous-ministre du Travail par intérim[11],
ou son délégué

---

9 M. Daniel Charron a été nommé membre du CCTM le 1er février 2006, en remplacement de M. Paul-Arthur Huot.

10 M. Gilles Taillon a été membre du CCTM jusqu'au 31 décembre 2005 date à laquelle il a démissionné de ses fonctions. Au 31 mars 2006, il n'avait pas été remplacé.

11 M. Daniel Charbonneau a agi à titre de sous-ministre du Travail par intérim à compter du 16 janvier 2006, en remplacement de M. Jean-Paul Beaulieu.

Mandats du Conseil

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2);
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2);
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3);
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27, art. 2.1);
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77);
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de griefs et de différends (art. 103).

En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM :

- est consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228);
- est consulté par le ministre du Travail pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407);
- soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté par le gouvernement en vue de :

- l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20);
- l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention n° 144 de l'Organisation internationale du travail (1976) et Recommandation n° 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du travail (1976)

En vertu de ces instruments, le CCTM :

- agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail;
- donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2005-2006

Liste additionnelle de deux professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2006
(Transmise au ministre du Travail le 18 avril 2005, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Avis sur le projet de commentaires du Québec concernant le rapport IV (2) sur le *Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*, ainsi que sur le projet de commentaires du Québec concernant le rapport VI intitulé *L'emploi des jeunes : un défi à relever*. Questions inscrites à l'ordre du jour de la 93e session de la Conférence internationale du travail de juin 2005
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT, ministère des Relations internationales, le 13 mai 2005)

Recommandation concernant l'ajout d'un nom sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 13 mai 2005)

Recommandation concernant le maintien de 6 arbitres, la réinscription de 70 arbitres ainsi que la non-réinscription de 2 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 14 juillet 2005)

Liste additionnelle de deux professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2006
(Transmise au ministre du Travail le 16 janvier 2006, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Recommandation concernant l'ajout de 2 noms, le maintien de 12 arbitres ainsi que la réinscription d'un arbitre sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 16 janvier 2006)

Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2006 au 14 mars 2007
(Transmise au ministre du Travail le 19 janvier 2006, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Avis sur les honoraires des membres du Bureau d'évaluation médicale
(Transmis au ministre du Travail le 21 février 2006)

Liste additionnelle de deux professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur jusqu'au 14 mars 2007
(Transmise au ministre du Travail le 16 mars 2006, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Annexe 4

Code d'éthique et de déontologie[12]

Définitions et interprétation

1. Dans le présent Code, on entend par :

« Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

« Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

« Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

« Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. (...)

Objet et champ d'application

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

La présidence du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

12 Adopté en 1999 et mis à jour en 2004. Extrait.

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidence du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidence du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidence du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidence du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent Code, la présidence du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidence du Conseil porte à la connaissance des membres le présent Code d'éthique et de déontologie.

Organigramme administratif du Conseil en vigueur au 31 mars 2006

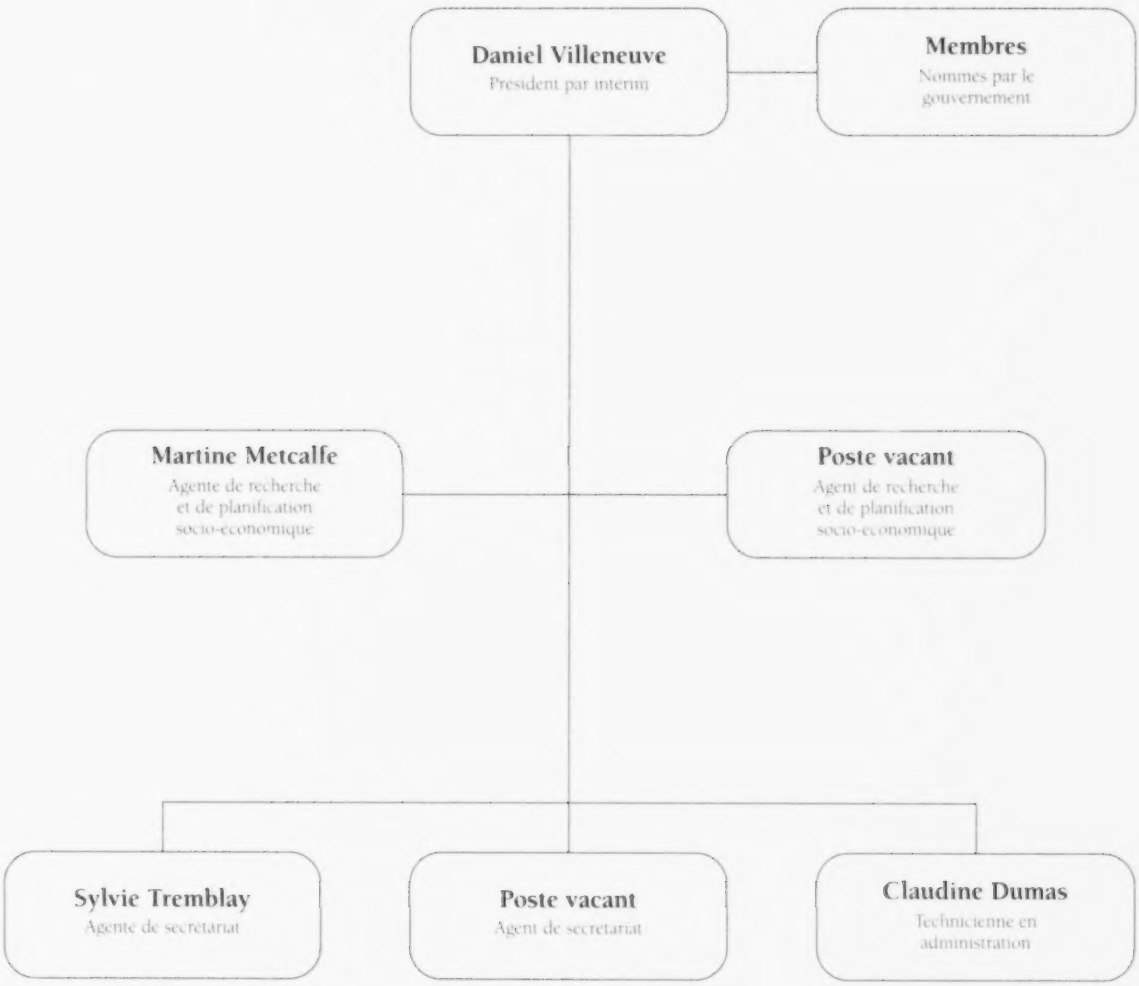

Tableau synthèse/Plan stratégique 2005-2008 du Conseil

Mission :
Promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement d'une économie prospère et solidaire

Vision :
Être considéré comme le principal lieu de concertation et de consultation sur les orientations et les politiques dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre par le gouvernement et par les partenaires du milieu

Enjeu
Maintien du climat favorisant le dialogue

Orientation
Soutenir la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

Axe
Initiatives du Conseil

Objectif 1
D'ici 2008, stimuler l'identification de solutions permettant aux milieux du travail d'agir et d'innover de façon consensuelle en matière de productivité

Objectif 2
D'ici 2008, effectuer un suivi actif du plan d'action « Concilier travail et famille » du Conseil

Objectif 3
D'ici 2008, assurer un suivi étroit de la stratégie du Conseil en matière de vieillissement de la main-d'œuvre

Objectif 4
D'ici 2008, appuyer les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil

Enjeu
Rapports de travail justes et équilibrés

Orientation
Conseiller le gouvernement dans l'administration de la législation du travail

Axe
Avis sollicités

Objectif 5
D'ici 2008, contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail

Objectif 6
D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs, tel que prescrit par la loi

Objectif 7
D'ici 2008, transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage médical, tel que prescrit par la loi

Objectif 8
D'ici 2008, produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail

Enjeu
Dynamisme du partenariat et du paritarisme

Orientation
Favoriser l'acquisition d'une compréhension commune en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe
Activités de développement et transfert d'expertise

Objectif 9
D'ici 2008, assurer l'accès à l'expertise externe en matière de productivité, de vieillissement de la main-d'œuvre, de santé psychologique au travail et dans tout domaine jugé pertinent par les membres du Conseil

Objectif 10
D'ici 2008, soutenir l'amélioration des mécanismes de consultation et concertation afin d'optimiser les façons de faire du Conseil

Axe
Diffusion de l'information

Objectif 11
D'ici 2008, assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail

Conseil consultatif
du travail
et de la main-d'œuvre
Québec